326
Janvier-Février 2003

union

OIT · ILO · BIT
Staff Union Bulletin
Boletin del Sindicato Bulletin du Syndicat
http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/magazine/index.htm

All smiles!
The ILO Staff Union Committee, January 2003 (L to R): J.-V. Gruat, P. Sayour, J. Windell, R. Cissé, B. Bernaz, B. Alli, M. Humblet, J. Sendanyoye, M. Dehaene, P.-F. Recoing, M. Shone, B. Pillonel-Alvarez, A. Donati, R. Meyer, J. Van Rijn, M. Rueda-Catry; absent: B. Ahmad, M. Arteta, A. Cuba, D. Dror, W. Hamdan, V. Hincha-Majuva, C. Kameni, D. Saleshando (photo: M. Crozet/ILO)

Sign here!
Flanked by C. McGarry, F. Lopez and L. Cañadas, the DG signs on for the Staff Union Assistance Fund at the staff party, November 2002

- **Reasons to be cheerful**
- **Des fleurs pour le 4e**
- **Ethical investment and the UNJSPF**
- **Elisons les juges!**

NUMÉRO SPÉCIAL POSITIF
SPECIAL POSITIVE ISSUE

EDITORIAL

Positively 4 Route des Morillons

Determined to cast off our wholly undeserved reputation as a bunch of twisted old sourpusses, we've made a New Year Resolution (and you know how long they last...) to look at your workplace this month through rose-coloured spectacles. We have bent over backwards to make this issue a positive one – and there are loads of reasons to make optimism the order of the day in the ILO over the coming year.

First, let's recall two high points of 2002

- The inspired decision to set up giant screen video showings of the World Cup during the ILO Conference this year – this saved a fortune in unnecessary use of petrol, promoted world peace and understanding, allowed hard-working staff a well-deserved break between sittings of the Conference, and made us proud to work for an enlightened employer.
- The ILO Christmas party – great acrobatic jazz dancing and Burundi drumming, excellent choice of food and wine, fantastic opportunity to meet up with old friends in the queue for the nosh, impressive to see how many ILO officials knew the dance routine for the Ketchup Song, and astounding to find out how much younger the ILO staff has become.

Then look forward to 2003

- For a start, the Publications Bureau will rediscover what a decent work environment is, somewhere around March 2003.
- The Sports and Leisure Associations will once again enjoy their pleasures in the Staff Lounge, perhaps in April.
- Irises will be blooming in the ILO gardens, especially at the northern end of our park.
- More ILO staff at headquarters will be keeping fit by taking the stairs to get to their offices.
- The second year of a biennium allows us to be more creative.

Simply the best (better than all the rest)

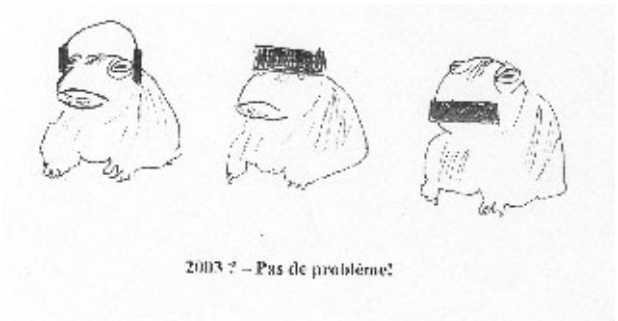
- The ILO is a shining beacon for the UN system in closing the office down between Christmas and New Year, rather than asking us to waste our annual leave entitlement on those odd days in December.
- It is the only UN agency in Geneva where you don't have to wear a plastic security badge to get in the building.
- Our Staff Gala is free, and the plonk was Crozes-Hermitage, not *vin de table*.
- Everybody who works for the ILO can name its four strategic objectives.
- *Union* is recognized as essential reading for senior management, Governing Body members, and all staff.
- Fun is an essential part of its web address (see cover).
- We benefit from fewer traffic jams outside our headquarters.

And this just in

- More good news for ILO staff for 2003 – according to unimpeachable sources, ILO and other UN staff salaries in Geneva are streaking ahead in comparison with those of our brothers and sisters at the World Trade Organization.

Ain't life grand?

The editors
unionmag@ilo.org



EDITORIAL

Mettez vos lunettes roses

Souvent taxés d'empêcheurs de tourner en rond, nous avons décidé (seulement pour ce début d'année rassurez-vous…) de vous offrir de voir la vie en rose dans votre environnement de travail. Nous avons donc essayé dans la mesure du possible de positiver tout au long de ce numéro car il y a finalement maintes raisons pour que 2003 soit une année résolument optimiste.

D'abord nous rappeler l'excellente année précédente:

- La géniale décision d'avoir installé un écran vidéo pour suivre la Coupe du monde de football durant la conférence de l'OIT; ce qui a permis non seulement une économie substantielle de carburant mais a contribué à une meilleure entente entre les peuples; a également permis à son personnel laborieux d'avoir des pauses constructives entre deux séances de conférence et finalement d'être fier d'un employeur aussi éclairé.
- Une fête de Noël très réussie grâce aux démonstrations de rock acrobatique impressionnantes et d'assourdissants tambours du Burundi. Très bon choix du boire et du manger et une occasion inespérée de rencontrer de vieux potes dans la queue faite pour se sustenter. Impressionnant de voir le nombre de fonctionnaires sachant se trémousser sur le Ketchup Song et combien le personnel du BIT a rajeuni.

Puis nous réjouir de l'avenir:

- Premièrement, le Bureau des publications va redécouvrir en quoi consiste un travail décent aux alentours de mars 2003.
- L'Association Sports et loisirs pourra de nouveau contribuer à la bonne forme de ses nombreux membres dans un Salon du personnel rénové, si tout va bien, en avril 2003.
- Les IRIS pourront fleurir dans les jardins attenants, plus spécialement près des parkings nord du bâtiment.
- De plus en plus de fonctionnaires du BIT garderont la forme en prenant systématiquement les escaliers pour rejoindre leurs bureaux.
- La seconde année du biennium nous permettra bien sûr d'être beaucoup plus créatifs.

La cerise sur le gâteau:

- Le BIT est l'exemple à suivre dans le système des Nations Unies pour ce qui est de la fermeture de ses bureaux entre Noël et Nouvel an. Pas besoin de gâcher nos jours de vacances pendant ces horribles jours pluvieux du mois de décembre.
- Le BIT est la seule organisation dans laquelle nous ne sommes pas obligés de nous promener en permanence avec un badge en plastique autour du cou.
- Notre fête de fin d'année est gratuite et la bibine n'est pas du vulgaire vin de table mais, excusez du peu, du Crozes-Hermitage.
- N'importe quel fonctionnaire travaillant pour l'OIT peut nommer ses quatre objectifs stratégiques.
- *Union* est le seul magazine lu par tout le BIT, y compris le haut management et le Conseil d'administration.
- Et vous pouvez avoir du fun rien qu'en lisant l'adresse du site web du journal précité.
- Nous avons de moins en moins d'embouteillages lorsque nous sortons du bâtiment.

Et ce que nous venons juste d'apprendre:

- Selon des sources irréprochables, les salaires au BIT et dans les autres organisations onusiennes sont bien plus importants que ceux de nos confrères et sœurs de l'OMC.

La vie n'est-elle pas belle?

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org

Socially responsible investment:

What does it have to do with our pensions?

Readers of the *Financial Times,* the *Wall Street Journal* and the *Economist* are by now used to references to "socially responsible investment", but what does it actually mean? Put simply, SRI is an investment strategy that is – like any other investment strategy – driven by the wish to maximize the return on capital, but also motivated by other considerations, social, environmental or human rights. The idea behind SRI is that investment should go to profitable corporations that respect worker rights and protect the environment, and stay out of countries with human rights violations, even if this means that the investor may have to sacrifice part of the return.

How significant is SRI?
SRI is a fast-growing movement that started several decades ago with the boycott of corporations that maintained business links with South Africa at the time of apartheid. It has since moved to other topics, like tobacco, alcohol, nuclear energy, arms, but also, increasingly, ILO-relevant issues, like child labour, forced labour and freedom of association. Up to now SRI has limited its activities to transactions in the capital markets of North America and western Europe, affecting corporations worldwide. The number of screened mutual SRI funds increased to 195 in 1999 from 55 in 1995. In terms of capital value, socially responsible investment grew at twice the rate of the total capital market between 1997 and 1999. Of the total assets under management in the US (16.3 trillion US dollars in 1999), SRI funds are estimated to represent less than 5%.

Who are the most important SRI investors?
Pension funds control approximately half of the SRI screened funds (80 billion dollars in the US). However, as prudent operators, pension funds put into SRI on average less than 2% of their total assets under management (which in the US comprise more than 6.7 trillion dollars, of which state and local government employee retirement funds alone control over one third, or 2.4 trillion).

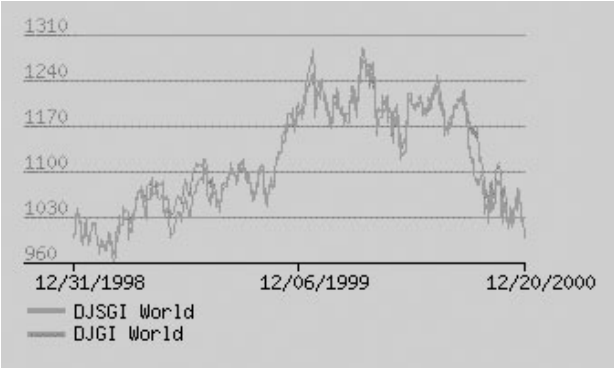
Is SRI a loss-maker?
SRI screened funds produce neither a lower yield than unscreened investment portfolios nor spectacularly superior yields. Given the diversity of SRI screens (some simply exclude tobacco firms, others have complicated combined social and environmental criteria), it is obviously difficult to produce a single figure reflecting the financial performance. However, KLD, a rating agency and advocate of SRI based in the US, and the Dow Jones Sustainability Group have compared SRI to conventional investment portfolios. KLD used as a benchmark the S&P 500 stock exchange index; DJSG used the Dow Jones Index (see table and graph).

Why should the ILO take an interest?
The ILO should take an interest in SRI, for at least two reasons: first, rating agencies define socially acceptable corporate behaviour usually with reference to certain core labour standards, most often concerning forced labour, child labour and discrimination. However, the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work is only rarely referred to or used explicitly. Moreover, SRI is a financial market strategy that advances to some extent the ILO decent work agenda, complementing our normative, advocacy, research and technical cooperation efforts.

Does SRI concern ILO staff?
Across the UN system there are over 74,000 paying pension fund contributors. By December 2002 total assets under management stood at over $20.9 billion, of which 48.2% is equity, 35.6% bonds, 6.1% real estate and 10.1% cash. In other words, the bulk of the UNJSPF portfolio would lend itself to an SRI screening exercise. Given the size and prominence of the UN system, any reports about investment or disinvestment decisions by the UNJSPF Board because of violations – alleged or real – of international labour rights will not remain unnoticed. Public sector unions in the US (Calpers), Canada and the UK have already started to use pension funds as a pressure tool to monitor the compliance of corporations with social and environmental standards.
Last month, the Office organized the second technical workshop on SRI, this time specifically for trade union specialists working on pension fund issues. The purpose was to discuss options for more involvement of pension funds in SRI. The next logical step would be to find out to what extent the UNJSPF screens its portfolio of assets for SRI.

Bernd Balkenhol
Social Finance
www.ilo.org/socialfinance

Performance of the DJSG Index



Performance of the Domini Social Equity Fund

Total return

as of 30 September 2000		Domini Social Equity Fund	S&P 500
Since fund inception		17.08%	17.56%
Calendar year returns	1992	12.10%	7.68%
	1993	6.54%	10.08%
	1994	-0.36%	1.26%
	1995	35.17%	37.50%
	1996	21.84%	23.07%
	1997	36.02%	33.40%
	1998	32.99%	28.58%
	1999	22.63%	21.04%

From ILO Communications

Good news you may have missed…

A New (Inter)Face for Labordoc Key access point to literature & texts on the world of work has a new state-of the-art interface. Join us to mark the event in the Library Reading Room, R2, South. Coffee/croissants for early birds.
ILO Intranet: "What's New", December 2002.
ILO-COMMent: voilà, a very good example of getting together!

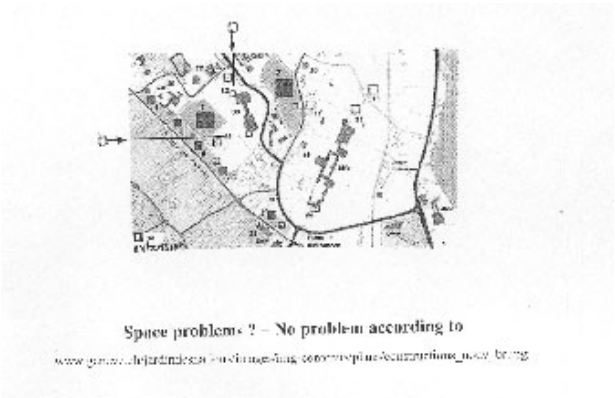
The following position is being re-advertised: Grade: P.5; Title: Executive Head, ILO/ITU Staff Health Insurance Fund; Sector/Dept: Human Resources Development Department; Closing Date: 10 January 2003
Vacancy Announcement P5/SHIF/1
ILO-COMMent: ça bouge!

Global Social Trust concept Financing would come from networks of individuals in developed countries, who would systematically make regular, voluntary donations of a few dollars a month to create basic social protection systems in developing countries and support benefit payments until those systems become self-supporting.
Press Release ILO/02/52
ILO-COMMent: Good initiative for solidarity action!

Mesures pour mieux concilier travail et vie privée 1. Congé de paternité. Le droit au congé de paternité s'applique aux fonctionnaires masculins… 2. Obligations de soutien de famille. Le Directeur général peut faire retenir sur le traitement mensuel total dû à un fonctionnaire le montant décidé par un tribunal compétent pour le verser à son conjoint, à son (ses) ex-conjoint(s) ou à son(ses) enfant(s) à charge.
Circulaire HRD nº 633, série 6 (6 décembre 2002)
ILO-COMMent: égalité et justice pour mieux travailler!

Conclusions of the Senior Management Team Meeting Improving internal communication is critical. Poor communication often happens by default not intent. Ways of sharing information without creating an overload must be found.
mirror/intranet/english/bureau/dgo/smt/4nov02.htm
ILO-COMMent: Excellent outlook!

Consuegros políticos El viernes tuvo lugar la ceremonia en que se casaron Juan Somavia, hijo del director de la Organización internacional del Trabajo (OIT), el chileno Juan Somavia, con Paula Estévez, hija del presidente del BancoEstado, Jaime Estévez. De esta forma, estos dos correligionarios de la Concertación pasaron ahora a ser consuegros. En la animada fiesta, que se realizó después en el Castillo Hidalgo del Cerro Santa Lucía, estuvieron conspicuos miembros del Gobierno.
El Mercurio (Santiago), 26 de diciembre de 2002
ILO-COMMent: ¡Felicidades!



Des fleurs pour le Quatrième

Vous êtes démotivé? Vous pensez que rien ne pourra jamais changer dans cette maison? Celui du bout du couloir continue à vous empester avec son cigare? Vous n'avez toujours pas compris quels étaient les objectifs reformulés de l'Organisation et en quoi consistait votre job sur le nouvel échiquier? Votre hystérique de chef vous pompe l'oxygène avec la virgule placée au mauvais endroit sur le rapport demandé pour la veille et vous le fait savoir en aboyant plutôt qu'en parlant? Pas de panique, il y a une solution: partez en formation – le remède est radical.

Mode d'emploi: d'abord adopter une attitude résolument posi-tive et volontariste; d'une part pour être dans de bonnes conditions d'apprentissage et d'autre part pour braver le refus de vos supérieurs ne voyant pas toujours l'utilité pour son service de la nécessité de vous améliorer.
Puis se procurer la bible de la formation, le petit livre très coloré n'existant qu'en anglais (soyons donc positifs, il arrive toujours un moment où les autres versions linguistiques sont publiées, même si c'est avec trois ans de retard).
Le cours bijou, celui qu'il vous faut vu votre état d'esprit du moment, se cache parmi les innombrables cours de langues et d'initiation à l'informatique, sous le banal titre de *«Cours de communication»*. Le résumé un peu abscons indique qu'au cours d'une session de trois jours, on vous sensibilisera et vous enseignera les compétences de base pour être un parfait fonctionnaire de l'Organisation, notamment à communiquer.

Je vous vois déjà, un peu perplexe et goguenard, vous parlant à vous-même, vous disant que travaillant ici depuis un bail, les qualités requises sont peut-être innées chez vous et qu'un énième cours de communication ne peut pas vous faire de mal si ce n'est du bien, et que finalement pourquoi pas… Mettez de coté vos réticences ou votre désabusement et plongez sans tarder dans ce bain de bonne humeur et de fraîcheur: vous ne le regretterez pas!
Une fois n'est pas coutume, il faut saluer l'audace et la ténacité des collègues qui tiennent à bout de bras et de budget étranglé le département Formation de HRD pour proposer aux services généraux un enseignement qui sort de l'ordinaire et qui pour une fois semble vraiment avoir été longuement concocté et taillé sur mesure pour notre environnement international spécifique. On ne souhaite qu'une chose: que ce programme perdure et puisse s'appliquer à chaque fonctionnaire de la maison, du G1 au D2, à condition, à mon avis, qu'il soit fait sur une base volontaire.
Je n'en dirai pas plus mais vous risquez d'être agréablement surpris, de rire beaucoup (ce n'est pas si fréquent), d'apprendre énormément sur vous-même et les autres et de vous forger de nouvelles relations peut-être hors de vos cercles habituels de travail ou de loisirs.
C'est en tout cas comme cela que je l'ai vécu et je n'ai qu'un conseil: inscrivez-vous sans tarder!

CCT

Pourquoi les fonctionnaires sont-ils (ou devraient-ils être) heureux?

Depuis le temps que je vous rebats les oreilles avec mes complaintes et autres gémissements indignés, vous devez penser que je suis affligée d'une totale incapacité à éprouver une quelconque satisfaction. Et bien pas du tout. Je me réjouis souvent et avec beaucoup de brio, parce que reconnaissez-le, il y a mille sujets de contentement pour un fonctionnaire à peu près objectif.

Permettez-moi d'énumérer, de manière sans doute fastidieuse – je m'en excuse –, les bénéfices que nous retirons de notre laborieuse présence dans ces murs.

- point de contraignante et obscure déclaration d'impôts à remplir au printemps;
- un restaurant – n'en faisons pas trop, une cafétéria – aux tarifs abordables si l'on excepte le prix du centilitre d'eau de source;
- une banque pour nos placements en bourse, une poste pour nos courriers privés, un kiosque pour nos lectures de la pause-repas, des activités variées (concours de pétanque, exposition d'œuvres d'art, ventes ponctuelles d'objets insolites et très décoratifs dont le bénéfice revient à des moins favorisés que nous), j'ai même entendu parler, mais peut-être ne s'agit-il que d'une rumeur, de l'installation prochaine d'un capilliculteur et d'une masseuse diplômée;
- un parking gratuit et offrant des places en suffisance même si vous faites partie des lève-tard;
- des visites prestigieuses de présidents et de leur belle épouse;
- des contacts enrichissants avec des personnes motivées par la justice sociale et le bonheur de la planète, débouchant parfois sur des liens plus personnels et indéfectibles;
- des colonnades somptueusement illuminées lorsque la nuit survient: je ne laisse jamais d'éprouver un sentiment d'euphorie lorsque je les traverse le soir pour rejoindre le très confortable salon fumeur après la fermeture du Viennois;
- un steak tartare pour lequel beaucoup sont prêts à traverser la cité;
- un taux d'hygrométrie idéal pour la prospérité des ficus;
- un accès illimité à Internet;
- et surtout, surtout, le pompon, la cerise sur le gâteau, la rime à l'alexandrin: pas de pointeuse.

Alors avouez-le, se plaindre encore et malgré tout, après tous ces bienfaits dont nous jouissons sans vergogne et sans même nous en rendre compte… c.v.t.i.

K***

Tennis Circle's goodbye to 2002

The ILO Tennis Circle (ITC) organized a year-end gender-blind tennis afternoon at the New Chêne Club in St. Genis Pouilly, France, on Sunday 24 November 2002. Randomly selected pairs played 24 rounds of doubles matches of 30 minutes each.

The following participated (see photo): Iftikhar Ahmed, Susan Aspinall, Eva Blet, Christine Cornwell, Franco Danesi, Laurel Dryden, Laurent Dubois, Henriqueta Glantchneg, Kyoko Iizuka, Francoise Jaffré, G. Kainer, Donato Kiniger, José Lavilla, Eddy Lee, Elizabeth Ludviksson, Theodore Ludviksson, Denise Maertens, Eric Maertens, Barbara Perkins, Jean Perlin, Henri Roux, Mike Shone, Evelyn Young and Bob Wulf.

Superb teamwork in the organization of the event by Kyoko Iizuka (registration and match fixtures), Eva Blet (venue arrangements, drinks and financial accounts) and Elsa Bauwens (score and timekeeping) made it a tremendous success. Prizes (given away by ITC President Iftikhar Ahmed) were followed by a lucky draw (and everyone turned out to be lucky!).

La sagesse africaine

L'ange devant la justice des hommes

Un jour, un ange demanda à Dieu:

– Je voudrais que vous me donniez le pouvoir d'aller rendre justice sur terre.

– Tu ne peux pas connaître les hommes qui sont sur terre, répondit Dieu.

L'ange insista et Dieu lui dit:

– Je te permets d'aller rendre justice sur terre.

L'ange descendit sur terre et, au départ, il s'acquitta merveilleusement de sa tâche, en rendant une justice équitable.

Un jour, après une longue marche, il monta sur un arbre près d'un marigot pour se reposer. Alors vint un cavalier se désaltérer. Celui-ci déposa son sac à dos, plein d'argent, à côté de l'arbre où se trouvait l'ange. Après s'être désaltéré, il s'en alla, oubliant son sac. Tout à coup, un singe arrive, examine le sac d'argent, en prend une poignée et la jette dans l'eau puis s'en va. Après le singe, une jeune fille survient, examine le sac plein d'argent et l'emporte.

Après le départ de la jeune fille, un lépreux vient à son tour se désaltérer. Malheureusement pour lui, le cavalier arrive à grands pas, tout transpirant.

– Donne-moi mon sac d'argent, dit-il au lépreux.

Celui-ci répond:

– Je n'ai pas pris ton sac d'argent.

Le cavalier sort son épée et lui tranche la tête. L'ange s'écrie:

– Quelle injustice!

Dieu lui répond:
– N'est-ce pas que tu es venu rendre justice sur terre, rends-la alors!
L'ange se mit à accuser le cavalier, mais Dieu l'interrompit et dit:
– Le cavalier s'était emparé de l'héritage du père de la jeune fille et le lépreux était le meurtrier du père de la jeune fille.
Ainsi, il est très difficile de rendre justice sur terre.

Morales de l'histoire:
Bien mal acquis ne profite jamais
Ne vous fiez pas aux apparences

Que Justice soit rendue!

Il y avait jadis, dans une ville du Mali, un homme très riche qui portait des colliers d'or. Il en possédait tellement, qu'il en ornait ses montures et sa maison. Dans cette même ville vivait un pauvre homme qui, tous les matins, allait de village en village vendre des fruits sauvages afin de nourrir sa femme et son enfant. Bien qu'il fût très pauvre, pas un seul jour il ne s'était plaint de son sort au point de baisser les bras, restant toujours vaillant et courageux.
Un matin comme tous les autres, au moment où les portes des maisons s'ouvraient, un vieux lépreux se présenta chez le richard de la ville et demanda l'hospitalité. Celui-ci fit appeler ses serviteurs qui s'occupèrent du vieux malade en le jetant loin dans la rue.
Mais le vieux lépreux était en fait un être d'un autre univers, venu sonder le comportement des hommes d'ici-bas. Il se présenta tour à tour chez les gens aisés de la ville. De menaces en injures, en passant par de méprisants silences, le vieil homme erra en vain, ne trouvant aucun être généreux pour l'héberger. Alors, d'un pas trébuchant, il alla chez l'homme le plus pauvre de la ville auquel il adressa de brèves salutations. Il fut accueilli comme un ami et on l'installa dans une case. Ce vendeur de fruits sauvages s'occupait tellement bien de son étranger que celui-ci en était tout étonné.
Le vieux lépreux, qui n'avait d'homme que l'apparence, ne mangeait ni ne buvait ce qu'on lui apportait. Il le déversait dans un trou qu'il avait creusé sous son lit de bambou. Il passa sept jours et sept nuits chez son hôte et, le septième jour, il décida de partir au moment où le soleil déclinait vers les ténèbres de l'horizon. Le pauvre du village prit le sac de son étranger et le raccompagna comme il se doit pour un visiteur.
C'est alors que le lépreux lui confia:
– A ton retour, tu regarderas sous le lit que tu m'as fait installer; j'y ai laissé quelque chose. Maintenant que nous sommes loin du village, retourne chez toi. Je ne remercie pas, le ciel le fera à ma place. A présent, va et ne regarde pas derrière toi jusqu'à ce que tu arrives dans ta case.
Les deux hommes se retournèrent après les adieux et le prétendu lépreux, telle une fumée, monta dans les cieux. Sur les traces du pauvre homme hospitalier se bousculèrent des milliers de têtes de bœufs, de chameaux, de chevaux, de moutons, d'ânes et de chèvres. Des bêtes ne cessèrent de sortir de terre et la poussière envahit l'atmosphère. L'homme jadis le plus pauvre de la ville se précipita sous le lit en bambou et trouva, dans le trou creusé par le lépreux, or, diamants et pierres précieuses. Quel beau jour fut ce jour. Les plus pauvres d'ici étaient les plus heureux, les plus riches les plus tristes.
Avant que la lune ne jetât son éclat, une fumée envahit le quartier riche de la ville et tout brûla dans un feu d'enfer.
Les jours suivants, se constituèrent de longues files de riches gens de jadis, venus quémander chez le pauvre d'hier un travail de berger ou de serviteur.
Les griots chantèrent alors sur leur monocorde des grandes occasions le partage et la bonté.

Morales de l'histoire:
Un bienfait n'est jamais perdu
Aime ton prochain comme toi-même
Qui connaît l'avenir?

Patricia Isimat-Mirin

CORRESPONDENCE

May I suggest that the design of a new logo for the ILO be made the subject of an open competition for schools throughout the world?

This would offer a wonderful opportunity to improve knowledge and awareness of the ILO, which is sorely needed, even in developed countries, and especially among young people.

Andrew Dale

Vive le néo-management

Le journal *Libération* du 9 décembre 2002 a publié un article intitulé «Le harcèlement est l'arme suprême du néo-management». L'article fait référence à deux rapports du BIT qui classe la France en tête des pays avancés pour la violence au travail. Selon l'INSEE, Institut national des statistiques et des études économiques de France, 7 millions de Français seraient concernés, à savoir un Français actif sur trois, ce qui est impressionnant comme chiffre.
L'auteur de l'article (Paul Aries) affirme «que le néocapitalisme peut très bien fonctionner sans harcèlement sexuel ou «petit chef» pervers, comme la famille peut fonctionner sans violence», tout en ajoutant «il ne peut, en revanche, exister sans un harcèlement pour assimiler le personnel, car il constitue la fausse bonne solution inventée pour concilier l'inconciliable: la précarité avec l'implication du personnel». Voilà des propos pas très rassurants.
Tout au long de son article l'auteur donne des exemples de harcèlement (voir ***http:www.libération.fr***). L'analyse du néo-management est des plus cruelles. Je cite: «l'entreprise se révèle une mauvaise mère qui dévore ses enfants;… les nouveaux modes d'organisation du travail brisent les cultures de métier, les classifications salariales... et les identités, … sous prétexte de développer une culture d'entreprise, etc.»
Mon propos n'est pas de plagier ce que l'auteur décrit de façon très réaliste, mais me renvoie, bien sûr, à ce qui se passe au BIT, à la difficulté d'y trouver une voie managériale qui ne se situe pas dans la ligne du néo-management. Nous travaillons dans un organisme dont la vocation est de concilier des intérêts parfois divergents et dont les objectifs et les missions sont basés sur des valeurs essentielles de l'être humain: respect de la personne et son droit à un travail décent. Pourtant, même au BIT nous avons beaucoup de difficultés à trouver les équilibres nécessaires pour mener à bien nos missions et nos tâches respectives. Dans le souci d'établir de nouvelles relations de travail, le Syndicat a proposé et obtenu la désignation d'un Médiateur pour régler les situations conflictuelles internes les plus flagrantes. La mission qui incombe au Médiateur, bien que nécessaire et indispensable à présent, n'est pourtant pas une solution managériale. L'accord signé entre le Syndicat et l'Administration sur la négociation collective devait nous amener, quant à lui, vers une nouvelle forme de relations de travail dans l'entreprise BIT. Malheureusement l'accord apparaît toujours vide de contenu; encore faut-il que le contenu de ce qui est négociable puisse être défini.
Mais pour ne pas tenir que des propos négatifs, je souhaiterais conclure en contribuant positivement au débat sur la réforme du Tribunal de l'OIT. Si vous suivez les informations françaises, vous avez probablement entendu parler d'élections prud'homales. Il s'agit d'élections où les travailleurs d'une part, et les employeurs d'autre part, élisent leurs représentants qui vont siéger dans les tribunaux qui règlent les litiges liés au travail. Ce modèle apparaît tout à fait démocratique, et préserve les intérêts des employeurs et ceux des travailleurs. Pourquoi l'OIT ne s'inspirerait-elle pas d'un tel modèle démocratique, qui existe, je présume, dans de nombreux autres pays?

«Néophyte»

SHIF election manoeuvres

The elections for the SHIF Management Committee are over. Before the closing date, the outgoing Committee gave a last proof of its arbitrary style when it rejected the appeal of two candidates against the way the elections had been conducted. The Committee received the appeal although a number of its members had a vested interest in the outcome of the elections – no wonder it rejected it. The candidates have called for the SHIF Appeals Board to be convened according to Article 5.3 of the SHIF Regulations.

In fact, the Committee did not really take up to any of the four points of the appeal. By the reasons it gave to reject it, it became clear that the Committee did not care for established rules and recognized democratic procedures but sanctioned their violation.

First: only two scrutineers acted instead of the statutory three. Although there is clear proof of this fact, as only two scrutineers signed the initial reply to the appeal, the Committee simply doubted the evidence, against better knowledge.

Second: one candidate's electoral declaration was censored, as his Internet address *(belau.zipzap.ch)* was cut where he provided additional information such as financial figures. Moreover, he was not informed of the cut or given an opportunity to adjust his declaration. According to the rules, the scrutineers "control" the declarations, but they have no right to censor them behind the candidate's back. However, the Committee did not deal with this fact at all (and thus confirmed the ex-post censorship). It found that an Internet address should not be included in a declaration as it would be accessible to part of the members only. Modern times!

Third: a group of five candidates had double declarations: one for the group and an individual one for each member in addition. Yet the circular calling for candidatures was clear: a declaration (singular) of not more than 250 words. The Management Committee replied that it was habitual elsewhere in the ILO to accept collective declarations. They were never used in SHIF elections before, however, neither were the other candidates informed that it was now possible. The Committee's answer is beside the point as (1) it did not refer to the fact of double declarations at all; and (2) it did not take the circular into account.

Fourth: the layout of the collective declaration gave it an official appearance as it was presented with a SHIF heading on each of its three (full) pages. The Committee, however, abstained from even commenting on this point of the appeal.

The result of the elections shows that the group of five won. Although nobody can know whether the manipulation of the procedure was decisive, the outcome no doubt makes the appeal a more serious matter. We'll keep you posted.

Dirk Belau
Irene Cross

ILO DIARY

31 days embedded in the mainstream

- Regrettably but not regretfully, the ILO diarist declined to contribute to *Union*'s special positive issue.

"Ilote"

(Editor's note: Ilote's ramblings in no way reflect positions adopted by any Staff Union committee. All contributions welcome. Write in confidence to ilote2002@hotmail.com)

union

Editorial Board/Comité de rédaction:
Mike Gautrey (Editor-in-Chief/Rédacteur-en-chef), Catherine Comte-Tiberghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, Colleen McGarry, John Myers, Simar Proust, Nadia Skalli-Berny; Renate Meyer (Staff Union Committee/Comité du Syndicat); Ivan Elsmark (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Robert Defour, Constantin Pinto de Magalhaes (honorary members/membres honoraires).

Mail/Courrier: *Union*, bureau 6-28; unionmag@ilo.org

Union est l'organe officiel du Syndicat du personnel du BIT publié par le Comité du Syndicat avec la collaboration d'un Comité de rédaction. Les articles signés engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Comité du Syndicat. Reproduction autorisée avec mention de source.

Union is the official organ of the ILO Staff Union, published by the Staff Union Committee with the collaboration of an Editorial Board. Authors are solely responsible for the opinions expressed in signed articles, which do not necessarily reflect those of the Staff Union Committee. Reproduction authorized provided source is cited.

Union es el boletín oficial del Sindicato del Personal de la OIT publicado por el Comité del Sindicato con la colaboración de un Comité de Redacción. Los artículos firmados comprometen únicamente a sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Comité del Sindicato. En caso de reproducción de los textos, se debe mencionar la fuente.

Union magazine is published ten times a year (with double issues in July-August and November-December). The Editorial Board will consider every submission. Pseudonyms are acceptable provided the author's name (which will remain confidential) is supplied to the editors. The copy deadline for contributions is the first working day of each month (except June and October). If accepted for publication, the earliest they may appear is in the following month's issue. Articles may be submitted in English, French or Spanish. The preferred length of manuscripts is under 1000 words. If possible, they should be submitted in a common word-processing format (as simple as possible: unjustified, with no tabs, no indents, no underlining) as an email attachment or on diskette, together with a hard (paper) copy. Photographs should preferably be black-and-white bromide prints, or colour slides. Originals should be supplied of all drawings.

Le magazine *Union* parait 10 fois par an (avec 2 numéros doubles, juillet-août, novembre-décembre). Le Comité de rédaction examinera toutes les propositions. Les pseudonymes sont acceptés à condition que le nom de l'auteur soit communiqué à la rédaction (information qui restera confidentielle). Le délai de soumission des contributions est le premier jour ouvrable de chaque mois (à l'exception de juin et d'octobre). Lorsqu'elles sont retenues, les contributions seront publiées au plus tôt dans le numéro du mois qui suit. Les articles peuvent être soumis en anglais, français ou espagnol. La longueur des articles ne devrait pas excéder 1000 mots. L'original devrait, si possible, être soumis sous format traitement de texte (texte au kilomètre: sans tabulation, sans alinéa, sans soulignement) en pièce jointe de courrier électronique ou disquette, accompagnée d'une copie papier. Les photographies sont les bienvenues, de préférence en noir et blanc sous forme de bromure, ou diapositives couleur. Tous les dessins devront être soumis sous leur forme originale.

La revista *Union* se publica 10 veces por año (con dos números dobles en julio-agosto y noviembre-diciembre). El Comité de Redacción examina todos los textos propuestos. Se aceptan los pseudónimos a condición de que se comunique a la redacción el nombre del autor (información que tendrá carácter confidencial). El plazo de presentación de las contribuciones acaba el primer día laborable de cada mes (excepto junio y octubre). Las contribuciones que hayan sido aceptadas se publicarán en el número del mes siguiente o en números posteriores. Los artículos pueden presentarse en inglés, francés o español y no deberían exceder de 1000 palabras. El original debería presentarse, de ser posible, en formato de tratamiento de texto (texto sin formato especial: sin justificación a la derecha, sin tabulación, sin sangrado y sin subrayados) como texto anexado al correo electrónico o en disquete, acompañado de una copia impresa. Las fotografías deberían ser preferentemente copias de bromuro en blanco y negro o diapositivas en color. Los dibujos que se presenten deben ser los originales.

Imprimeur: Imprimerie Genevoise SA, 12 rue des Mouettes, 1227 Carouge

Régie Publicitaire: Publi-Annonces SA, 25 rue Jacques-Grosselin, 1227 Carouge